



ACTUALITE JURIDIQUE ET SOCIALE

Semaine du 23 au 27 juin 2025



EVOLUTION LEGALE ET REGLEMENTAIRE

❖ Reconversion professionnelle : un projet d'ANI est soumis à signature

À peine plus d'un mois après son lancement, la négociation relative aux transitions et reconversions professionnelles a abouti, le 25 juin, à un projet d'ANI ouvert à la signature. **Son contenu a vocation à être transposé, par voie d'amendement, au sein du projet de loi de transposition des ANI sur l'emploi des seniors et le dialogue social, en cours d'examen au Parlement.** Alors que le nombre de signataires du projet d'ANI est encore très incertain, cet amendement devrait être soumis à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale dès le 30 juin, tandis que le projet de loi arrivera en séance publique le 3 juillet prochain. Dans ce cadre, le projet d'accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi de sa transposition.

❖ Le détail du projet d'ANI en faveur des transitions et reconversions professionnelles

Tour d'horizon des principales dispositions du projet d'ANI **ouvert à la signature**:

- De bisannuel, **l'entretien professionnel**, rebaptisé entretien « parcours professionnel », deviendrait **quadriennal**, sauf accord de branche prévoyant une périodicité inférieure.
- Réalisé tous les six ans, l'entretien de bilan ne serait plus organisé que tous les huit ans
- Mobilisation possible du CPF dans une logique de coconstruction dans 3 contextes distincts :
 - lors d'une période de reconversion interne ou externe , en tant que cofinancement des coûts pédagogiques, sous réserve de l'accord du salarié. Les modalités de mise en place de la période de reconversion externe dépendraient de la taille de l'entreprise.
 - lors d'un PTP (projet de transition professionnelle), à l'initiative du salarié et en totalité, dans la limite des coûts pédagogiques ;
 - et lors d'une démarche de VAE (validation des acquis de l'expérience), lorsque le salarié bénéficie d'un accompagnement par un architecte de parcours ou d'une formation.
- Le PTP deviendrait « un dispositif unique de transition et de reconversion professionnelle, à l'initiative des salariés ». À ce titre, il intégrerait les dispositifs de reconversion financés par le C2P (compte professionnel de prévention) ou le Fipu (fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle). La prise en charge des PTP par les ATpro (associations Transitions pro) serait plafonnée à 950 heures. Au-delà de ce seuil, ces dernières devraient rechercher des cofinancements complémentaires (État, régions, branches, Opco, fonds européens, etc.).

- Le projet d'accord vise à créer un nouveau dispositif de reconversion professionnelle à l'initiative de l'entreprise, intitulé « période de reconversion ». Celui-ci fusionnerait les Transco (transitions collectives) et la ProA (reconversion ou promotion par alternance). Ce dispositif ouvert à tous autoriserait des mobilités tant internes qu'externes à l'entreprise et pourrait donner lieu à un accompagnement dans le cadre du CEP.

❖ **JOP 2030 : le Sénat adopte en première lecture le projet de loi prévoyant une dérogation exceptionnelle au repos dominical.**

Un peu plus d'un mois après sa présentation en Conseil des ministres, le projet de loi relatif à l'organisation des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de 2030 (v. le dossier juridique - Temps trav.- n° 106/2025 du 16 juin 2025) a été adopté en première lecture au Sénat le 24 juin. La disposition prévoyant, comme lors des JOP de 2024, qu'une dérogation préfectorale au repos dominical puisse être accordée du 1er janvier au 31 mars 2030 à certains établissements de vente au détail mettant à disposition des biens ou des services a été adoptée sans aucune modification. S'agissant de l'enquête administrative dont pourraient faire l'objet les intérimaires avant d'être engagés sur certaines fonctions sensibles dans les entreprises de transport, la version du texte adopté par les sénateurs précise explicitement que celle-ci pourrait être demandée par l'entreprise utilisatrice ou « menée à l'initiative de l'autorité administrative » elle-même. Cette dernière devrait alors aviser sans délai l'entreprise concernée des résultats (Projet de loi relatif aux Jeux olympiques et paralympiques de 2030, adopté en première lecture au Sénat le 24 juin 2025).

JURISPRUDENCE SOCIALE



❖ **Consultation sur la politique sociale : un accord collectif peut réserver l'expertise au CSE central**

Les partenaires sociaux peuvent fixer, par accord collectif, le contenu, la périodicité, les modalités, les niveaux et l'articulation des consultations récurrentes du CSE (C. trav., art. L. 2312-19). Dans les entreprises à établissements multiples, il a ainsi déjà été jugé qu'un accord peut centraliser entièrement ces consultations, dont celle portant sur la politique sociale, au niveau du CSE central. Un tel accord a alors pour effet de priver les CSE d'établissement de toute compétence consultative en la matière et, par ricochet, de la faculté de recourir à une expertise légale, le niveau de désignation de l'expert étant lié au niveau auquel la consultation est menée (Cass. soc., 9 mars 2022, n° 20-19.974 B ; Cass. soc., 29 mai 2024, n° 22-23.690 D). Qu'en est-il toutefois lorsque l'accord prévoit que la consultation aura lieu à la fois au niveau du CSE central et des CSE d'établissement ? Les négociateurs pourraient-ils valablement réserver le recours à l'expert au CSE central ? **La Cour de cassation répond par l'affirmative dans un arrêt du 18 juin, admettant la possibilité de dissocier le niveau de la consultation et celui de l'expertise, y compris donc lorsque certains des thèmes de la consultation sur la politique sociale sont abordés au niveau des établissements. Soc 18 juin 2025 n° 23-10.857**

Étaient contestées dans cette affaire certaines dispositions de l'accord sur le dialogue social conclu le 13 mai 2019 au sein de l'UES Orange, organisant la mise en place du CSE central et de 14 CSE d'établissement. S'agissant des attributions respectives des comités, cet accord prévoyait que la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi devait être menée chaque année au niveau du CSE central et au niveau de chaque CSE

d'établissement pour leur périmètre (à l'exclusion du « bilan logement » notamment). Mais une clause particulière réservait au seul CSE central le droit de recourir à une expertise dans le cadre de cette consultation, excluant expressément les comités d'établissement de cette faculté.

Contestant cette disposition, un syndicat non signataire de l'accord a saisi le tribunal judiciaire pour en obtenir l'annulation. Il faisait valoir que les CSE d'établissement, dès lors qu'ils sont compétents, disposent d'un droit propre à expertise, en vertu des articles L. 2316-20 et L. 2316-21 du Code du travail. La cour d'appel a rejeté cette demande, estimant que la clause contestée s'inscrivait dans les marges de négociation ouvertes par le Code du travail. À juste titre, selon la Cour de cassation.

La Cour de cassation apporte également des précisions sur les marges de manœuvre laissées aux partenaires sociaux pour aménager, par accord collectif, les missions et le fonctionnement du CSE. Elle pose ainsi les cinq principes suivants.

- **Un accord collectif peut confier à la CSSCT la mission de se réunir à la suite d'un accident grave, en cas d'événement ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement, ou encore à la demande motivée de deux représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.** Alors que le Code du travail prévoit que « le comité » doit être réuni dans ces hypothèses (C. trav., art. L. 2315-27), la Cour de cassation admet donc que ces réunions puissent être déléguées conventionnellement à la CSSCT.

- **Un accord collectif peut confier aux représentants de proximité la mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives des salariés de manière exclusive.** Si l'article L. 2312-5 du Code du travail prévoit que cette mission revient « à la délégation du personnel au comité social et économique », la chambre sociale a considéré qu'en égard à la finalité de l'institution des représentants de proximité, cette mission pouvait leur être déléguée par voie conventionnelle. L'arrêt ajoute que les salariés conservent, en tout état de cause, en application de l'article L. 2312-7 du Code du travail, le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants au sein de chaque établissement.

- **Un accord collectif peut prévoir que la présentation au CSE du rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du service de santé au travail (C. trav., art. D. 4622-55) sera effectuée par la mise à disposition dans la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales).** Pour la chambre sociale, l'accord collectif pouvait donc écarter la présentation de ce rapport au cours d'une réunion.

- **En matière de droits syndicaux, l'accord collectif peut réserver le remboursement par l'employeur des frais de déplacement aux seuls délégués syndicaux, selon certaines modalités.** La Cour de cassation valide ainsi la clause de l'accord qui excluait toute prise en charge des frais de déplacement des représentants de section syndicale en dehors des réunions convoquées par l'employeur.

- **Un accord collectif peut limiter la participation à la commission de suivi de l'accord aux seules organisations syndicales signataires, dès lors que cette commission n'a pas pour mission d'engager des négociations en vue de la révision de l'accord collectif.**

❖ Inaptitude : pas de notification des motifs s'opposant au reclassement en cas de dispense légale

Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'employeur qui se trouve dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié doit lui faire connaître, par écrit, les motifs s'opposant à son reclassement (C. trav., art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12), sous peine d'être condamné à indemniser le salarié qui démontre un préjudice en résultant (Cass. soc., 29 janv. 2025, n° 23-17.647 D). Il en va toutefois autrement lorsque l'avis d'inaptitude comporte une dispense expresse de reclassement, à savoir la mention que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ou que « son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». Dans un tel cas, précise logiquement la Cour de cassation dans un arrêt du 11 juin, l'employeur est en effet dispensé de cette formalité de notification. De même, il n'a pas à faire porter ses recherches de reclassement dans les autres établissements de l'entreprise à laquelle il appartient. *Soc 11 juin 2025 n° 24-15.297*

❖ **Droit de se taire au cours d'un entretien disciplinaire : le Conseil constitutionnel est saisi de deux QPC.**

Le 18 juin 2025, le Conseil d'État a le premier ouvert la voie en acceptant de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC (question prioritaire de constitutionnalité) relative aux modalités de tenue de l'entretien préalable à une sanction ou à un licenciement disciplinaire (C. trav., art. L. 1332-2 et L. 1232-2 à L. 1232-4). En ce qu'elles ne prévoient pas l'information préalable du salarié convoqué sur son « droit de se taire » au cours de l'entretien, ces dispositions du Code du travail pourraient en effet méconnaître les exigences issues de l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 (selon lequel tout homme est présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable et dont découle, selon la jurisprudence constitutionnelle, le droit de se taire). Ce questionnement relatif à une salariée protégée contestant l'autorisation de licenciement délivrée par l'autorité administrative s'inspire de précédentes QPC soulevées par divers professionnels, tels que des notaires (Cons. const., 8 déc. 2023, n° 2023-1074 QPC), des fonctionnaires de l'État (Cons. const., 4 oct. 2024, n° 2024-1105 QPC) ou encore des militaires (Cons. const., 30 avr. 2025, n° 2025-1137 QPC), auxquels le Conseil constitutionnel avait récemment donné raison, considérant que le droit de se taire s'applique « à toute sanction ayant le caractère d'une punition ». En sera-t-il de même pour les salariés du secteur privé ? Les Sages disposent d'un délai de trois mois pour se prononcer sur ce point (CE, 18 juin 2025, n° 502832). Soulignons que la Cour de cassation, saisie de cette même problématique, a elle aussi accepté de transmettre une QPC similaire deux jours plus tard, laquelle sera donc examinée dans le même temps (Cass. soc., 20 juin 2025, n° 25-11.250 FS-B).

❖ Les préconisations du médecin du travail s'imposent aussi au sein des entreprises clientes

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (C. trav., art. L. 4121-1). Cela implique qu'il tienne compte des recommandations émises par le médecin du travail, lequel peut proposer des mesures individuelles d'aménagement du poste ou du temps de travail (C. trav., art. L. 4624-3). Mais qu'en est-il lorsque l'activité du salarié se déroule hors des murs de l'entreprise, dans les locaux d'une société cliente ? L'employeur doit-il également s'assurer que les conditions de travail au sein de celle-ci sont conformes aux préconisations médicales ? Dans un arrêt du 11

juin, la Cour de cassation répond par l'affirmative, censurant une cour d'appel qui avait jugé que l'absence d'alerte du salarié sur les conditions rencontrées sur les sites des entreprises clientes exonérait l'employeur de toute responsabilité.



FRANCE TRAVAIL ET SON ENVIRONNEMENT

❖ Les allocations chômage sont revalorisées de 0,5 % au 1er juillet 2025

Lors de sa réunion du 25 juin 2025, le conseil d'administration de l'Unédic a décidé de revaloriser les allocations chômage de 0,5 % au 1er juillet 2025. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) minimale passe ainsi de 31,97 € à 32,13 € par jour.

ACTU ECONOMIQUE ET SOCIALE



❖ Les pistes de l'Assurance maladie pour économiser 3,9 milliards d'euros en 2026

L'Assurance maladie a dévoilé le 24 juin à la presse la substance de son futur rapport « Charges et produits » 2026, qui doit être soumis au conseil de la Cnam (Caisse nationale de l'assurance maladie) le 3 juillet prochain. Ce document, qui doit servir de base à la préparation du prochain PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale), regroupe pas moins de 60 propositions, mais également pour la première fois des « options » sur lesquelles les organisations membres du conseil vont être amenées à se prononcer. Il formule des pistes d'économies à hauteur de 3,9 milliards d'euros pour l'année prochaine et évoque un scénario plus distant, à l'horizon 2030, afin d'atteindre 22,5 milliards d'euros. L'Assurance maladie propose d'ici là de stabiliser les recettes au rythme du PIB (produit intérieur brut), stabiliser la part de l'assurance maladie obligatoire à 80 % des dépenses et stabiliser les dépenses en part de PIB.

Le rapport propose entre autres de :

- reformer le système de l'ALD,
- de mettre l'accent sur la responsabilisation des acteurs et les contrôles pour lutter contre l'absentéisme de courte durée. , les pouvoirs publics pourraient :
 - inciter les employeurs dont la sinistralité est plus élevée que celles d'entreprises du même secteur à investir dans la prévention de l'absentéisme de courte durée, en prévoyant un bonus en cas d'amélioration, et un malus dans le cas contraire ;
 - transférer le financement des sept premiers jours d'arrêt de travail à l'employeur, avec un maintien du niveau de couverture actuel pour le salarié, et instaurer en contrepartie une « journée de carence d'ordre public » pour dissuader les arrêts sans lien avec la maladie.

❖ La concertation sur les retraites se solde par un échec

Après plus de quatre mois de discussions, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à s'entendre sur un texte de compromis pour améliorer la réforme des retraites de 2023 et assurer l'équilibre financier du système d'ici 2030. L'ultime séance du 23 juin a, en effet, fait apparaître de profonds désaccords sur la prise en compte de la pénibilité notamment, le patronat privilégiant la prévention à l'ouverture de départs anticipés.

❖ **Pour Catherine Vautrin, reculer l'âge de la retraite se posera « à nouveau »**

« Tous les enfants du baby-boom vont commencer à prendre leur retraite et le sujet de reculer encore l'âge de départ va se poser à nouveau, comme l'ont fait tous les autres pays d'Europe », a estimé la ministre du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, Catherine Vautrin, dans le cadre d'une interview au Figaro parue le 25 juin. La ministre « pense que les Français en ont pris conscience ». Dans son dernier rapport, le Conseil d'orientation des retraites (COR) dit que « pour équilibrer structurellement le système de retraite chaque année jusqu'en 2070, via le seul levier de l'âge de départ, il serait nécessaire de le porter à 64,3 ans en 2030, 65,9 ans en 2045 et 66,5 ans en 2070 ». La réforme des retraites de 2023 le porte progressivement de 62 à 64 ans, mais en l'absence de contre-mesures, le déficit du système s'élèvera à 6,6 milliards d'euros en 2030. Malgré l'échec du « conclave » sur les retraites le 23 juin, Catherine Vautrin croit « encore à la possibilité de trouver un accord ». Le Premier ministre, qui a reçu séparément les partenaires sociaux le 24, devait faire des annonces sur le sujet le 26. Source AFP

❖ **Un effort supplémentaire de 5 milliards d'euros nécessaire en 2025 sur la dépense publique**

Un « effort supplémentaire de cinq milliards d'euros sur la dépense » publique sera nécessaire en 2025 pour tenir l'objectif de déficit de 5,4 % du PIB, a annoncé le gouvernement le 26 juin devant le comité d'alerte des finances publiques. Outre les 1,7 milliard d'économies sur les dépenses de santé annoncées la veille par la ministre du Travail et de la Santé, Catherine Vautrin (v. ci-avant), trois milliards de crédits prévus pour l'État « ne seront pas engagés cette année », et « une mise en réserve complémentaire sera notifiée dans les prochaines semaines », selon le communiqué gouvernemental. « La mise en œuvre de ces nouvelles mesures fera l'objet d'un suivi renforcé. Une réunion avec les secrétaires généraux et les directeurs des affaires financières de l'ensemble des ministères se tiendra dès le 4 juillet pour s'assurer de leur déclinaison opérationnelle », ajoute-t-il. Source AFP

INDICATEURS SOCIO-ECONOMIQUES ET AUTRES

❖ **Les salaires ont augmenté de 0,7 % au premier trimestre 2025**

Dans les entreprises employant au moins dix salariés (hors agriculture et emplois publics), l'indice du SMB (salaire mensuel de base) de l'ensemble des salariés a augmenté de 0,7 % entre les mois de janvier et mars 2025. C'est ce qu'a révélé la Dares, le 20 juin 2025, dans son étude sur les résultats définitifs de l'évolution des salaires de base dans le secteur privé au premier trimestre 2025. Sur un an, la progression du salaire mensuel de base atteint 2,2 %, après + 2,8 % le trimestre précédent.

CONFLITS SOCIAUX ET MOBILISATIONS

❖ Préavis de grève de contrôleurs aériens maintenu après une « conciliation » infructueuse

Le deuxième syndicat de contrôleurs aériens français, l'Unsa-Icna, a maintenu le 25 juin son appel à la grève les 3 et 4 juillet, à l'issue d'une « réunion de conciliation » infructueuse avec la Direction générale de l'Aviation civile (DGAC) (v. l'actualité n° 19310 du 25 juin 2025). Celle-ci « ne formule aucune réponse aux alertes transmises pourtant depuis des semaines par l'Unsa-Icna (sous-effectif structurel, projets techniques en échec, management toxique) », a déclaré le syndicat à l'AFP. « La DGAC reconnaît les difficultés liées à la situation de sous-effectif chronique, qui affectent la qualité du service rendu aux compagnies aériennes. C'est précisément pour y remédier qu'elle défend un plan de recrutement ambitieux, inscrit dans une stratégie pluriannuelle, afin de garantir un service performant et sécurisé », avait plaidé l'administration plus tôt le 25 juin dans un communiqué. Elle a par ailleurs dit « regretter profondément le choix de ces dates (3 et 4 juillet), qui correspondent aux jours les plus chargés de l'année, en raison des nombreux départs en vacances sur cette période ». Source AFP

❖ Audiovisuel public : Radio France perturbée par une grève

« Nous ne sommes pas en mesure de diffuser l'intégralité de nos programmes habituels », ont indiqué le 26 juin les antennes de Radio France, au premier jour d'une grève illimitée pour s'opposer aux restrictions budgétaires et à la réforme de l'audiovisuel public. L'appel à la grève a été déposé par l'ensemble des organisations syndicales « pour défendre Radio France, ses radios, ses métiers, sa production, ses formations musicales, et s'opposer au projet de holding de l'audiovisuel public », est-il expliqué dans un message publié sur les sites des radios et diffusé à l'antenne. Un rassemblement était prévu à 13 h devant la Maison de la radio et de la musique à Paris, à l'appel des organisations syndicales, « contre la holding et les réorganisations en cours à Radio France ». À France Télévisions et l'INA, les syndicats appellent à la grève à partir du 30 juin. À Radio France, l'appel est en deux temps : dès le 26 pour dénoncer les « économies » dans l'entreprise, puis contre le projet de holding à partir du 30. Source AFP